

Diagnóstico de la Facultad de Veterinaria en materia de género

La Facultad de Veterinaria ha dado un paso firme en materia de equidad de género. Es en este contexto en el que el Consejo de esta Institución ha avalado el diagnóstico organizacional con perspectiva de género presentado por la Comisión de Equidad de Género de la Facultad.

Este diagnóstico fue confeccionado luego de un profundo trabajo de investigación que incluyó entrevistas con el personal, análisis de archivos y la utilización de diferentes metodologías para reunir información cualitativa sobre el estado de esta Facultad en términos de equidad de género.

Este trabajo de investigación se hace eco de una temática que no sólo es reconocida por la UDELAR sino también por numerosas entidades públicas y privadas que ven como primordial el ejercicio de generar una mirada hacia adentro para entender qué se está haciendo o dejando de hacer para promover y sostener la equidad de género en sus instituciones.

Los principales hallazgos que arrojó este primer diagnóstico realizado en la Facultad de Veterinaria revelaron los siguientes datos:

- Existe una Comisión de Equidad y Género con más de 4 años de trayectoria pero con algunas dificultades de funcionamiento debido a la falta de recursos directos para realizar actividades y acciones.
- FVET cuenta con una sala de lactancia que habilita a mujeres a contar con un espacio dedicado para esta actividad. La misma debe ser más difundida para maximizar su utilización.
- Si bien mujeres y varones integran el servicio en igualdad numérica ya sea en área docente como no docente, existe un número importante de docentes en edades reproductivas (menores de 40 años) lo cual hace poner la lupa en esta cuestión ya que deberían garantizarse las condiciones necesarias para que las mujeres puedan conciliar trabajo, tareas domésticas y tareas de cuidado.
- 62% de los cargos con decisión política (Consejo y Claustro) están ocupados por hombres a excepción del Orden Estudiantil. Se destaca que la Facultad ha contado con un periodo de Decanato ocupado por una mujer, lo cual es poco habitual en UDELAR.
- 68% de los grados docentes 4 y 5 están ocupados por hombres mientras que los grados 1 y 2 están ocupados ampliamente por mujeres. Aquí se entiende que a medida que aumentan las exigencias (tanto en dedicación de tiempo como en méritos muchas veces asociados a estudios en el exterior) las mujeres van quedando atrás en la carrera.
- Los méritos para ascenso de cargo tienen una escasa valoración positiva del ejercicio de la enseñanza en el país frente a los estudios realizados en el exterior. Esto influye directamente en las mujeres quienes presentan mayores dificultades para conciliar labores de familia y el traslado al extranjero. Es así que el 54% de las mujeres logran los posgrados a partir de los 40 años mientras que el 75% de los hombres finalizan este tipo de estudio antes de los 40 años.
- En el personal docente, las mujeres cobran 17% menos globalmente que los docentes hombres. Estas diferencias se expresan en términos globales y no es comparación de un mismo cargo ya que la UDELAR es transparente en términos de honorarios. Aquí se observa que son los hombres quienes acceden en mayor número a cargos de mayores ingresos lo que marca la diferencia a nivel global.
- No se detectó la utilización de lenguaje inclusivo que permita colocar a mujeres y varones en igualdad de oportunidades en el marco de documentos y materiales revisados por la Comisión.